THE MANITOBA HUMAN RIGHTS COMMISSION
LA COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE DU MANITOBA

connexions

Égalité des chances et absence de discrimination

Rassemblement à Winnipeg en soutien aux droits de la personne

Des membres de la Commission se sont joints aux personnes rassemblées à La Fourche le 4 février 2017 à l'occasion d'une marche pour les droits de la personne.

La marche a débuté par un rappel à la foule que les lieux mêmes sur lesquels elle était réunie servaient de lieu de rassemblement traditionnel depuis des centaines d'années. Des aînés autochtones et des politiciens locaux ont demandé aux marcheurs de se souvenir de leurs origines et de leurs expériences personnelles de défis et de force. Ils leur ont aussi demandé de ne pas manquer à célébrer leur diversité et à travailler ensemble pour une société inclusive.

Un hommage très spécial a été rendu aux victimes de la fusillade qui a eu lieu dans la mosquée de Ste¬Foye, à Québec, et qui a provoqué des manifestations de même nature d'un bout à l'autre du pays.

Le Musée canadien pour les droits de la personne a chaleureusement soutenu la communauté en ouvrant ses portes gratuitement toute la journée et permettant au public d'y entrer pour se réchauffer et visiter les diverses salles.

Parmi des Winnipégoises et Winnipégois appelant à l'amour, l'inclusion et la compréhension, la famille et les amis de membres de la Commission ont défilé avec notre bannière.

Les droits en question

Par Isha Khan, directrice générale et conseillère juridique

Au cours du dernier mois, les évènements internationaux et le discours politique ont soulevé la question de savoir si notre société est réellement inclusive. Que pouvons-nous faire pour combattre les préjugés et les stéréotypes?

Dans le cadre de notre mandat de promouvoir les droits de la personne et d'informer le public sur le Code des droits de la personne, nous estimons qu'il n'y a jamais eu de meilleur moment pour propager aussi haut et clairement que possible le message que nous sommes tous égaux en dignité et en droits, et que la discrimination est illégale.

Cela peut sonner comme un cliché, mais l'éducation doit constituer la solution, ou au moins en faire partie. L'an dernier, nous avons décidé que l'un de nos principaux objectifs stratégiques consisterait à élargir nos programmes d'éducation. Nous avons refondu nos programmes de séminaires de façon à revenir aux principes fondamentaux des droits de la personne et à consacrer moins de temps au processus de la Commission relatif aux plaintes.

Utilisant une approche fondée sur les droits de la personne, nous croyons que nous contribuons à établir des liens afin que les participants comprennent tout d'abord pourquoi il existe des lois en matière de droits de la personne, et qu'ils se sentent plus confiants à gérer des situations sans agir uniquement parce qu'ils suivent « un processus ». Ainsi, de nombreux professionnels des ressources humaines savent qu'il existe une obligation de répondre de façon raisonnable à un besoin spécial, mais ils se laissent prendre dans l'engrenage des politiques du milieu de travail et perdent parfois de vue la raison première de l'existence de ces politiques et mesures.

Le mois dernier, nous avons eu la chance de parler de nos nouvelles lignes directrices sur l'identité sexuelle avec des groupes de professionnels des ressources humaines.

La Commission fait part de ses commentaires sur l'accessibilité à la Province

À la suite de la consultation publique sur les normes d'emploi projetées en vertu de la Loi sur l'accessibilité pour les Manitobains, la Commission a récemment communiqué ses commentaires au Conseil consultatif de l'accessibilité.

Nous nous sommes attachés à faire connaître notre approche consistant à éduquer le public au sujet de l'accommodement raisonnable. Nous avons appris que bien souvent l'employé ne se rend pas compte de sa responsabilité d'établir ou de justifier un besoin lié à un handicap et, de même, que l'employeur ignore qu'il est en droit de demander de l'information pour clarifier le besoin avant d'entamer un processus visant à déterminer s'il est possible de prendre des dispositions raisonnables pour accommoder l'employé sur le lieu de travail et, le cas échéant, quelles seront ces dispositions.

De plus, la Commission a demandé au Conseil de songer à élargir la portée des normes d'emploi pour qu'elles s'appliquent aux travailleurs non rémunérés ou bénévoles, vu que le Code des droits de la personne protège assurément ces travailleurs. Elle a aussi demandé des éclaircissements relatifs à la responsabilité de l'employeur de couvrir les frais d'évaluation ou d'examen médicaux.

La présentation au complet se trouve en anglais à l'adresse suivante : www.manitobahumanrights.ca/publications_main.html.

La médiation est un outil puissant

S'il est vrai que toutes les plaintes ne peuvent pas être résolues par la médiation, la démarche de la Commission reste centrée le plus possible sur l'offre de services de médiation, afin de donner aux parties à la plainte la possibilité d'essayer de régler leur différend.

La Commission a toujours été considérée comme un chef de file à cet égard : rapprochant les parties en vue d'arriver à une entente, souvent novatrice et sans précédent, qui entraîne un changement systémique.

Au cours des dernières années, la Commission a facilité la conclusion d'un certain nombre d'ententes qui ont provoqué un changement systémique – tel l'élargissement par le service Handi-transit de certains de ses critères d'accessibilité, à la suite d'une plainte déposée par la Société Alzheimer.

Selon le médiateur Paul Kruse, « la médiation permet aux parties de réfléchir non seulement à ce qui s'est passé, mais aussi à ce dont elles ont besoin pour arriver à régler leur différend. Une fois que les parties entament le dialogue, elles arrivent souvent à mieux comprendre la situation passée, ce qui leur permet de prendre des décisions éclairées quant aux étapes à venir. Les deux parties doivent avoir la possibilité de parler de leurs expériences dans un cadre sécuritaire devant un médiateur habile qui peut les aider à assembler les pièces du puzzle. »

De cette manière, la médiation peut ouvrir la voie à une conversation entre les deux parties sur ce qu'il faudrait faire pour que, au terme du processus, chacune d'elles ait le sentiment qu'il était équitable et soit rassurée que la situation ne se reproduira pas ou sera gérée différemment.

La Commission a intensifié ses efforts de rapprocher les parties dans le cadre de conversations directes, et elle a constaté un plus haut degré de satisfaction de la part des acteurs concernés. La participation à la médiation est volontaire.